

ARBEITSVERTRAG

Zwischen **CIMANDER GmbH Personalmanagement, Mainzer Landstraße 191,
60327 Frankfurt/Main**

(Arbeitgeber - nachfolgend Arbeitgeber genannt)

und

Herrn/Frau _____, geb. am, geb. in
Straße _____
Wohnort _____

(Arbeitnehmer/in - nachfolgend Arbeitnehmer genannt)

1. Vertragsgrundlagen, Geltung Tarifverträge

- a) Der Arbeitgeber als Unternehmen für Zeitarbeit ist im Besitz der Erlaubnis gem. Art. 1 § 1 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, erteilt durch die Agentur für Arbeit Düsseldorf bei der Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen am 04.01.2007 und stellt Personal ihren Kunden (Entleiherbetrieb) zur Arbeitsleistung zur Verfügung.
- b) Die Rechte und Pflichten der Parteien dieses Arbeitsvertrages bestimmen sich nach den zwischen dem Arbeitgeberverband Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e. V. (iGZ) einerseits und der DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit andererseits abgeschlossenen geltenden und nachwirkenden Tarifverträgen und die diese ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträge in der jeweils geltenden Fassung, ungeachtet dessen, ob sie jemals Rechtskraft erlangt haben. Als ergänzend im obigen Sinne gelten auch Tarifverträge über Branchenzuschläge mit einzelnen der DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit angehörenden Gewerkschaften.
- Es gilt dabei für die Dauer des Einsatzes derjenige der zuvor genannten Tarifverträge mit der jeweiligen DGB-Gewerkschaft, deren satzungsgemäßem Organisationsbereich der Entleiherbetrieb unterliegt. Diese einsatzbezogene Regelung gilt auch im Falle des Auseinanderentwickelns des Tarifwerks etwa infolge von Kündigung, Hinzutreten oder Wegfall einer Tarifvertragspartei oder des Abschlusses einzelner Änderungs- und Ergänzungstarifverträge.
- c) Der Arbeitgeber verpflichtet sich dem Arbeitnehmer, auf dessen Verlangen gegenüber der Geschäftsleitung, vor jedem neuen Einsatz bei einem Entleiherbetrieb in schriftlicher Form darüber zu unterrichten, welcher Tarifvertrag auf der Grundlage der hier vereinbarten Bezugnahmeregelung und unter Beachtung der satzungsgemäßen Zuständigkeiten der beteiligten DGB-Gewerkschaften zur Anwendung gelangt.
- d) Soweit der Arbeitnehmer an einen Entleiherbetrieb überlassen wird, für den sich keine satzungsgemäße Zuständigkeit auf Gewerkschaftsseite ergibt, finden ebenso wie in Nichteinsatzzeiten die zwischen dem iGZ und der ver.di abgeschlossenen Tarifverträge und die diese ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträge in der jeweils gelten Fassung Anwendung. Als Nichteinsatzzeit gilt auch die Zeit von Beginn des Vertrages, bis zum ersten Einsatz des Arbeitnehmers.
- e) Soweit nach dem Vorstehenden die satzungsgemäße Zuständigkeit mehrerer Gewerkschaften begründet ist, finden die Tarifverträge mit derjenigen Gewerkschaft Anwendung, die in der nachfolgenden Aufzählung zuerst genannt wird:
ver.di, IG BCE, NGG, IG Metall, GEW, IG Bau, GdP, EVG.
- f) Im Übrigen gehen die Bestimmungen der genannten Tarifverträge den Regelungen dieses Arbeitsvertrages vor, sofern sie diesen ganz oder teilweise widersprechen. Dies gilt nicht, soweit die Tarifverträge eine Abweichung ausdrücklich zulassen oder sich aus den Regelungen dieses Arbeitsvertrages eine für den Arbeitnehmer günstigere Regelung ergibt.
- g) Sollten die genannten Tarifverträge gekündigt werden oder in sonstiger Weise ihre Wirksamkeit verlieren, ohne dass neue Tarifverträge an ihre Stelle treten, bestimmen sich die Rechte und Pflichten der Parteien des Arbeitsvertrages jeweils nach den genannten Tarifverträgen in der zuletzt zwischen den Tarifvertragsparteien vereinbarten Fassung, ungeachtet dessen, ob sie jemals Rechtskraft erlangt haben.
- h) Die jeweils gültigen und auf diesen Arbeitsvertrag anzuwendenden Tarifverträge sind im Personalbüro des Arbeitgebers ausgelegt und können dort während der üblichen Geschäftszeiten jederzeit eingesehen werden.

- i) Falls ein Firmentarifvertrag in der Zukunft abgeschlossen werden sollte, so würden ggf. dessen Regelungen auf das Arbeitsverhältnis entsprechende Anwendung finden. Der Arbeitgeber ist ordentliches Mitglied beim Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e. V. (iGZ). Sollte er künftig seine Mitgliedschaft aufgeben und einem anderen Arbeitgeberverband beitreten oder sich durch eine Fusion mehrerer Arbeitgeberverbände die Mitgliedschaft ändern, so sollen dann die Regelungen der insoweit einschlägigen Tarifwerke auf dieses Arbeitsverhältnis entsprechend Anwendung finden.
- j) Sollte sich aufgrund gesetzlicher Änderungen oder aus sonstigen Gründen die Unwirksamkeit der im Rahmen dieses Arbeitsverhältnisses vereinbarten Tarifverträge ergeben, so wird hiermit gleichzeitig die ersatzweise Geltung der rechtswirksamen Tarifverträge zwischen dem iGZ und den jeweiligen DGB-Gewerkschaften als von Anfang an gültig vereinbart.

2. Vertragsgegenstand, Tätigkeit

- a) Mit Vertragsbeginn wird der Arbeitnehmer als Leiharbeitnehmer für den Arbeitgeber tätig.

Der Arbeitnehmer ist eingestellt als

Beschreibung:

Erforderliche Qualifikation:

Ist der Arbeitnehmer als Facharbeiter eingestellt, übernimmt er, sofern aus betrieblichen Gründen erforderlich und zumutbar, auch Helfertätigkeiten, gemäß § 2.3 Entgelttarifvertrag iGZ (ERTV iGZ).

Ist der Arbeitnehmer als Helfer eingestellt oder eingesetzt, übernimmt er Helfertätigkeiten in folgenden Bereichen: Produktion, Montage, Lager, Büro, Kantine, Baustellen, Kontrolle, Reinigung, Sortierung, Recycling u. dgl. In all diesen Fällen bleibt der Vergütungsanspruch dadurch unberührt.

- b) Der Arbeitnehmer ist zur Leistung an wechselnden Einsatzorten in der gesamten BRD gegen Erstattung der Aufwendungen zur auswärtigen Arbeitsleistung verpflichtet.
- c) Die Dauer der einzelnen Überlassungen bei den Entleiherbetrieben ist von vornherein befristet und stets vorübergehend. Zwischen den Parteien besteht Einigkeit, dass die stete Bereitschaft zur Tätigkeit an wechselnden Betriebsstätten Voraussetzung für dieses Arbeitsverhältnis ist.
- d) **Der Arbeitnehmer versichert die Richtigkeit der im Einstellungsbogen gemachten Angaben. Falsche Erklärungen berechtigen den Arbeitgeber ggf. zur Anfechtung bzw. Kündigung des Arbeitsvertrages.**

3. Befristung, Beginn, Probezeit, Dauer und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- a) Das Arbeitsverhältnis wird auf unbestimmte Zeit geschlossen und beginnt am . Die ersten 6 Monate gelten als Probezeit - *
- b) **Befristetes Arbeitsverhältnis ***
Das Arbeitsverhältnis beginnt am und ist bis zum befristet, und zwar
 gem. § 14 Abs. 1 TzBfG - aus folgendem sachlichen Grund:*

-
- gem. § 14 Abs. 2 TzBfG - Befristung ohne Sachgrund*. **Der Arbeitnehmer bestätigt hiermit, dass in den letzten 3 Jahren vor Beginn dieser Befristung kein Arbeitsverhältnis zwischen ihm und dem Arbeitgeber bestanden hat.**

* Zutreffendes bitte ankreuzen

Die ersten sechs Monate des befristeten Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit.

Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf der Befristung, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

- c) Für die Kündigung während der Probezeit gilt § 2.2 Manteltarifvertrag iGZ (MTV iGZ). **Danach beträgt die Kündigungsfrist während der ersten vier Wochen zwei Arbeitstage. Von der fünften Woche an bis zum Ablauf des zweiten Monats beträgt die Kündigungsfrist eine Woche, vom dritten bis zum sechsten Monat zwei Wochen.**

Im Übrigen gelten für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber oder den Arbeitnehmer beiderseits die Fristen des § 622 Abs. 1 und 2 BGB.

Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung bedarf der Schriftform.

Die in diesem Abschnitt genannten Kündigungsfristen gelten auch für das befristet abgeschlossene Arbeitsverhältnis.

Das Recht beider Parteien zur außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt unberührt.

- d) Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des Kalendermonats, in dem der Arbeitnehmer Anspruch auf eine ungekürzte Altersrente hat, spätestens aber mit Ablauf des für den Arbeitnehmer maßgeblichen gesetzlichen Renteneintrittsalters, oder in dem Zeitpunkt, ab dem er eine Altersrente, gleich aus welchem Rechtsgrund, bezieht.

Das Arbeitsverhältnis endet ebenfalls ohne Kündigung mit Ablauf des Monats, in welchem der Arbeitnehmer den Bescheid eines Rentenversicherungsträgers über eine unbefristete Rente wegen Erwerbsminderung zugeht und eine vertragsgemäße Beschäftigung des Arbeitnehmers im vertraglich vereinbarten Umfang nicht mehr möglich ist.

- e) Der Arbeitgeber ist berechtigt den Arbeitnehmer bei Ausspruch der Kündigung, unter Fortzahlung der Vergütung, von der Arbeit freizustellen. Auf die Freistellung wird ein etwaiger noch offener Resturlaub angerechnet. Entsprechendes gilt für ein etwa vorhandenes Guthaben auf dem Arbeitszeitkonto. Im Falle einer betriebsbedingten Kündigung ist eine Freistellung zum Abbau des Arbeitszeitkontos nur mit Zustimmung des Arbeitnehmers möglich.
- f) Der Arbeitnehmer ist bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses verpflichtet, sämtliche Unterlagen und sonstige Gegenstände, die ihm im Zusammenhang mit seiner Tätigkeit überlassen bzw. übergeben wurden (Akten, Briefe, Telefaxe, Zeichnungen, Notizen, Bücher, Werkzeuge, Schlüssel, Bekleidung, Papiere u. a.), in den Geschäftsräumen des Arbeitgebers zurückzugeben.
- g) Der Arbeitnehmer ist zur Vermeidung einer Sperrzeit bei dem Anspruch auf Arbeitslosengeld verpflichtet, sich binnen drei Tagen, spätestens aber drei Monate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses, bei der Bundesagentur für Arbeit als arbeitssuchend zu melden und aktiv nach einer Beschäftigung zu suchen.
- h) Der/die Niederlassungs- und Abteilungsleiter/in sowie deren Vertretung sind zur Einstellung und Kündigung des Arbeitnehmers befugt (siehe Aushang am Schwarzen Brett).

4. Arbeitszeit, Wegezeit, Arbeitszeitkonto

- a) Der Arbeitnehmer arbeitet in Vollzeit. Es wird auf die Regelungen zur Arbeitszeit in § 3 MTV iGZ verwiesen. Die Parteien vereinbaren
- (x) eine individuelle regelmäßige Arbeitszeit pro Monat gemäß § 3.1.2. MTV iGZ die sich nach der Anzahl der Arbeitstage in einem Monat richtet;*
- () unabhängig der Arbeitstage eines Kalendermonats gemäß § 3.1.1. MTV iGZ eine verstetigte Arbeitszeit von 151,67 Stunden pro Kalendermonat.*

* Zutreffendes bitte ankreuzen.

- b) Es ist die Wegezeit zu vergüten, die die Dauer von 1,5 Stunden für die Wegstrecke vom Wohnsitz des Arbeitnehmers zum Einsatzort beim Entleiherbetrieb auf dem zeitlich günstigsten Weg überschreitet (jeweils Hin- und Rückfahrt) sofern der Arbeitnehmer diese Wegezeit tatsächlich aufgewandt hat. Maßgeblich ist das tarifliche Grundentgelt, ohne über- und außertarifliche Zulagen und Zuschläge und tarifliche Zulagen und Zuschläge (insbesondere Branchenzuschläge, Nacht-, Sonntags-, Feiertags-, Mehrarbeitszuschläge).
- c) Der Arbeitgeber richtet für den Arbeitnehmer gemäß § 3.2. MTV iGZ ein Arbeitszeitkonto mit den dort aufgeführten Abwicklungsmodalitäten ein. Auf das Arbeitszeitkonto werden die Stunden übertragen, die über die in Nr. 4 Abs. a) vereinbarte Arbeitszeit hinaus abgerechnet werden. Zulässig ist gleichermaßen die Übertragung von Minusstunden (§ 3.2.1. MTV iGZ).

5. Vergütung, Tätigkeitsnachweise, Entgeltpfändung und -abtretung

- a) Die Vergütung erfolgt auf der Grundlage der gem. Ziff. 1 dieses Vertrages geltenden Tarifverträge (insbesondere § 2 Entgelttarifvertrag iGZ, ETV iGZ). Der Arbeitnehmer wird entsprechend seiner Tätigkeit in die Entgeltgruppe gemäß §§ 2 Abs. 1, 3 ERTV iGZ eingruppiert.

Der Stundenlohn beträgt danach EUR brutto

ggf. zzgl. freiwillige, übertarifliche Zulage/Stunde EUR brutto

Der vorstehende Stundenlohn gilt nur, sofern kein gesetzlicher Mindestlohn oder der höhere Mindestlohn aufgrund eines spezifischen und zwingend anzuwendenden Tarifvertrages im konkreten Überlassungsfall zu zahlen ist.

Hierbei handelt es sich um ein verstetigtes monatliches Einkommen unabhängig von der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit. Diese wird über das Arbeitszeitkonto erfasst.

- b) Der Arbeitnehmer erhält weiter Zuschläge nach Maßgabe der §§ 4 MTV iGZ sowie 5 ETV iGZ, soweit deren Voraussetzungen im Einzelnen erfüllt sind.

- c) Jahressonderzahlungen werden gem. § 8 MTV iGZ gewährt.

- d) Die Nettovergütung wird monatlich nachträglich bis spätestens zum 15. Banktag des Folgemonats auf ein von dem Arbeitnehmer anzugebendes Konto überwiesen.

- e) **Der Arbeitnehmer ist verpflichtet täglich, auf den ihm zur Verfügung gestellten Tätigkeitsnachweisen, vom Entleiherbetrieb die geleisteten Arbeitsstunden bescheinigen zu lassen. Ist dies am Ende eines Arbeitstages am Einsatzort nicht möglich, da der Entleiher bzw. ein Bevollmächtigter des Entleihers nicht anwesend ist, so hat dies der Arbeitnehmer schnellstmöglich nachzuholen. Die Vorlage dieser Nachweise beim Arbeitgeber ist Voraussetzung für die Fälligkeit des Vergütungsanspruchs und hat wöchentlich zu erfolgen. Werden Zeitrückweise, aus vom Arbeitnehmer zu vertretenden Gründen, später als bis zum 3. Werktag des Folgemonats eingereicht, erfolgt die Zahlung der Vergütung mit der Zahlung für den Monat, in welchem die Zeitrückweise eingereicht werden. Nicht nachgewiesene Stunden werden vom Arbeitgeber nicht anerkannt.**

- f) Vom Arbeitgeber gezahlte übertarifliche Zulagen oder sonstige regelmäßig gewährten übertariflichen Vergütungsbestandteile, die eine Vergütung für geleistete Arbeit darstellen, können vom Arbeitgeber aus wirtschaftlichen Gründen oder aus Gründen in der Leistung oder dem Verhalten des Arbeitnehmers mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende, widerrufen werden. Hierzu gehören insbesondere eine wirtschaftliche Notlage des Unternehmens, ein negatives wirtschaftliches Ergebnis der Betriebsabteilung, ein Unterschreiten des jährlich angestrebten EBIT, ein Rückgang bzw. Nichterreichen der erwarteten wirtschaftlichen Umsatz- oder Ertragsentwicklung, eine unterdurchschnittliche Leistung des Arbeitnehmers, eine Änderung seiner Tätigkeit oder schwerwiegende Pflichtverletzungen. Die Höhe der widerrufenen Leistung darf 25 % des Entgelts nicht übersteigen.

- g) Sofern der Arbeitgeber neben den unter Absatz f) aufgeführten übertariflichen Zulagen, Gratifikationen und/oder sonstige übertarifliche Sonderleistungen gewährt, werden diese als freiwillige Leistung erbracht, soweit sie nicht eine Vergütung für geleistete Arbeit darstellen. Ein Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf diese Leistungen wird auch durch mehrmalige Gewährung nicht begründet.

- h) Über- und außertarifliche Zulagen mindern sich, ohne dass es einer entsprechenden Erklärung des Arbeitgebers bedarf, um den Betrag einer etwaigen zukünftigen oder rückwirkenden Erhöhung des tariflichen Entgelts (Anspruch auf einsatzbezogene Zulage, Erhöhung als Ergebnis von Tarifverhandlungen, auch im Falle von Einmalzahlungen, Wechsel des Einsatzgebietes, Anspruch auf Branchenzuschlag, Höhergruppierung). Im Falle einer rückwirkenden Erhöhung des tariflichen Entgelts mindert sich die übertarifliche Zulage rückwirkend auf den Zeitpunkt der Erhöhung.

Entsprechendes gilt auch für eine Mindestlohnzulage nach dem Arbeitnehmerentendegesetz sowie für Ansprüche aufgrund des Gleichstellungsgrundsatzes gemäß § 8 AÜG (Equal Pay).

- i) Die Abtretung sowie die Verpfändung von Vergütungsansprüchen an Dritte sind nur mit Zustimmung des Arbeitgebers erlaubt. Die Zustimmung bedarf der Textform. Bei Pfändung oder seitens des Arbeitgebers erlaubter Abtretung oder Verpfändung des Vergütungsanspruchs ist der Arbeitgeber berechtigt, für jede zu berechnende Pfändung, Abtretung oder Verpfändung zu Lasten des Arbeitnehmers als Pauschalabgeltung für die dem Arbeitgeber entstehenden zusätzlichen Kosten 1 % des jeweils einzubehaltenden Betrages zu berechnen, mindestens jedoch € 10,00 pro Überweisung an den Pfändungsgläubiger bzw. Zahlungsempfänger durch Abtretung. Dem Arbeitnehmer bleibt der Nachweis vorbehalten, dass dem Arbeitgeber niedrigere Kosten entstanden sind.

- j) Der Arbeitnehmer ist zur unverzüglichen Nachprüfung der Vergütungsabrechnung verpflichtet. Die Berufung auf das Vorliegen einer ungerechtfertigten Bereicherung oder des Wegfalls einer solchen wird ausgeschlossen.

6. Urlaub, Urlaubsentgelt

- a) Die Lage des Urlaubs richtet sich nach dem arbeitgeberseitigen Urlaubsplan. Soweit kein Urlaubsplan besteht, wird der Urlaub (auch in einzelnen Tagen) im gegenseitigen Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gewährt und genommen. Im Übrigen gilt § 6 MTV iGZ.
- b) Der Urlaubsanspruch beträgt bei einer 5-Tage-Woche im ersten Jahr 24 Arbeitstage, im zweiten Jahr 25 Arbeitstage, im dritten Jahr 26 Arbeitstage, im vierten Jahr 28 Arbeitstage und ab dem fünften Jahr 30 Arbeitstage. Bei Ausscheiden innerhalb der ersten sechs Monate des Bestehens des Beschäftigungsverhältnisses erwirbt der Arbeitnehmer einen Urlaubsanspruch gemäß §§ 3 und 5 Bundesurlaubsgesetz.
- c) Das Urlaubsentgelt richtet sich nach § 6 a MTV iGZ.

7. Leistung bei Nichtbeschäftigung, Arbeitsverhinderung, Krankheit, Nichterscheinen am ersten Arbeitstag

- a) Soweit der Arbeitgeber nicht in der Lage ist, während der Vertragsdauer eine Tätigkeit im Sinne der Ziff. 2 des Vertrages nachzuweisen, berührt das die Vertragsansprüche des Arbeitnehmers nicht. Die Fortzahlung der Vergütung erfolgt auf der Grundlage der arbeitsvertraglich vereinbarten Mindestarbeitszeit.
- b) **Soweit sich der Arbeitgeber in Verzug mit der Annahme der Arbeitsleistung befindet, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, zu den Geschäftszeiten des Arbeitgebers erreichbar zu sein. Im Falle einer Unerreichbarkeit, bzw. einer Abwesenheit von mehr als 2 Stunden von seiner zuletzt bekannten Adresse oder Telefonnummer, ist der Arbeitnehmer verpflichtet sich, bei dem Arbeitgeber zu melden und dem Arbeitgeber alle notwendigen Daten mitzuteilen, um seine Erreichbarkeit zu gewährleisten. Verstößt der Arbeitnehmer gegen diese Verpflichtung, verliert er den Anspruch gem. Ziff. 7 a), sofern infolge einer Unerreichbarkeit ihm gegenüber die Zuteilung eines Arbeitseinsatzes nicht rechtzeitig möglich ist.**
- c) Bei Arbeitsverhinderung, auch infolge Erkrankung, hat der Arbeitnehmer den Arbeitgeber unter Angabe von Gründen unverzüglich, möglichst fernmündlich hiervon zu unterrichten. Dies gilt auch, wenn aus irgendwelchen Gründen die von dem Arbeitgeber mit dem Entleiherbetrieb vereinbarte Überlassungszeit von dem Arbeitnehmer nicht oder nicht voll abgeleistet werden kann. Um eine konkrete Disposition zu ermöglichen, hat der Arbeitnehmer eine Verlängerung der Arbeitsunfähigkeit unverzüglich, d. h. spätestens am Vormittag (bis 12.00 Uhr) des letzten Arbeitsunfähigkeitstages laut Bescheinigung mitzuteilen, soweit dies dem Arbeitnehmer möglich ist. Ist es dem Arbeitnehmer nicht möglich so gilt Ziff. 7c) Satz 1.
- d) Bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit hat der Arbeitnehmer, unbeschadet der Mitteilungspflicht nach Ziff. 7 c), bereits ab dem ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit dem Arbeitgeber eine ärztliche Bescheinigung über die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit einzureichen.
- e) Die Vergütung bei krankheitsbedingter oder sonstiger Arbeitsverhinderung richtet sich nach den §§ 6 a und 5 MTV iGZ.
- f) Im Falle der Erkrankung eigener Kinder besteht der Anspruch auf Freistellung nach den gesetzlichen Vorschriften, dies gilt auch für ärztlich bescheinigte Ausfallzeiten zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege naher und anderer Angehöriger (z.B. nach dem Pflegezeitgesetz) des Arbeitnehmers. Die Fortzahlung der Vergütung wird jedoch ausgeschlossen. Im Übrigen besteht über die in § 5 MTV iGZ geregelten Fälle hinaus kein Anspruch auf bezahlte Freistellung von der Arbeit.
- g) **Erscheint der Arbeitnehmer am ersten Tag seines Arbeitsverhältnisses nicht und benachrichtigt er den Arbeitgeber nicht unverzüglich über die Verhinderung am ersten Arbeitstag, so gilt der Arbeitsvertrag von vornherein als nicht zustande gekommen und bedarf keiner zusätzlichen Kündigung (§ 2.1 MTV iGZ).**

8. Weitere Rechte und Pflichten

- a) Der Arbeitnehmer hat die Interessen des Arbeitgebers wahrzunehmen, seine Aufgaben bei dem Entleiherbetrieb gewissenhaft zu erfüllen und ist zur absoluten Geheimhaltung über den Inhalt dieses Arbeitsvertrages sowie zur absoluten Wahrung aller Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse des Arbeitgebers und deren Kunden (Entleiher) , auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, verpflichtet. Er hat es zu unterlassen, von einem Kunden des Arbeitgebers (Entleiher) gem. § 13 AÜG Auskunft über die Arbeits- und Entgeltbedingungen der dort beschäftigten Arbeitnehmer zu verlangen, solange auf den Arbeitsvertrag ein wirksamer Tarifvertrag Anwendung findet.
- b) **Bei Führerscheinentzug wird der Arbeitnehmer den Arbeitgeber unverzüglich benachrichtigen. Sollte er aus diesem Grund nicht mehr in der Lage sein, seine Arbeit weiter fortzusetzen, so hat der Arbeitgeber das Recht, den Arbeitsvertrag mit sofortiger Wirkung zu beenden.**
- c) Mit Rücksicht auf die besondere Art der Tätigkeit eines Zeitarbeitsunternehmens können u. a. folgende Tatbestände unter Beachtung des § 626 BGB wichtige Gründe zur außerordentlichen Kündigung sein:

Unentschuldigtes Fehlen oder Unpünktlichkeit; Nichteinhalten der vereinbarten Arbeitszeit; Alkohol am Arbeitsplatz; Diebstahl auch geringwertiger Gegenstände insbesondere beim Entleiherbetrieb; Abbruch des Auftrages durch Verschulden des Arbeitnehmers; Verstöße gegen die Unfallverhütungsvorschriften.

- d) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich den Arbeitgeber unverzüglich darüber zu informieren, soweit sich seine Einsatzbedingungen beim Entleiherbetrieb im Laufe des Einsatzes wesentlich verändern sollten.

9. Weisungsrechte / Arbeitssicherheit

- a) Der Arbeitgeber hat das Recht den Arbeitnehmer jederzeit vom Einsatzort abzurufen und für die restliche Dauer des Arbeitsverhältnisses, im Rahmen dieses Vertrages, anderweitig einzusetzen.
- b) Am Einsatzort unterliegt der Arbeitnehmer den konkreten Arbeitsweisungen und der Fürsorge des Entleiherbetriebs unter Beachtung der dort geltenden öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutzvorschriften.
- c) **Der Arbeitnehmer bestätigt durch seine Unterschrift vom Arbeitgeber eine Grundbelehrung über die Unfallverhütungsvorschriften und eine Erstunterweisung in Arbeitssicherheit erhalten zu haben. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die im Entleiherbetrieb geltenden Unfallverhütungsvorschriften zu beachten. Hierzu gehört insbesondere das Tragen der persönlichen Schutzausrüstung. Der Entleiherbetrieb ist verpflichtet den Arbeitnehmer vor Arbeitsaufnahme über die für diesen Betrieb geltenden Unfallverhütungsvorschriften zu unterrichten. Der Arbeitnehmer hat ggf. darauf hinzuwirken. Unterlässt der Entleiherbetrieb eine solche Unterrichtung, ist der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer noch vor Arbeitsaufnahme hierüber unverzüglich zu benachrichtigen.**
- d) Der Arbeitgeber ist auch dann unverzüglich zu benachrichtigen, wenn der Entleiherbetrieb die Arbeitsaufnahme durch den Arbeitnehmer ablehnt oder den Arbeitseinsatz vorzeitig abbricht.
- e) Änderungen der Arbeitszeit, Einsatzdauer, Art der Tätigkeit und der Vergütung können grundsätzlich nur mit dem Arbeitgeber vereinbart werden. Zur Ableistung von Überstunden (Mehrarbeit) gilt die Zustimmung des Arbeitgebers als erteilt, wenn die entleiherbetriebliche Arbeitszeit die arbeitsvertragliche Arbeitszeit übersteigt oder der Entleiherbetrieb die Mehrarbeit angeordnet und den Stundennachweis abgezeichnet hat.

10. Haftung / Vertragsstrafe

- a) **Verursacht der Arbeitnehmer durch eine schuldhafte Pflichtverletzung, insbesondere durch den Nichtantritt oder die Einstellung der Arbeitsleistung beim Entleiherbetrieb einen Schaden, so hat er im Falle mittlerer Fahrlässigkeit den Schaden zur Hälfte, höchstens jedoch bis zu dem Betrag einer regelmäßigen Monatsnettovergütung zu ersetzen. Bei grober Fahrlässigkeit hat der Arbeitnehmer den Schaden voll zu tragen, jedoch der Höhe nach beschränkt auf den dreifachen Betrag der regelmäßigen Monatsnettovergütung. Die Haftung für Fahrlässigkeit besteht nur für solche Schäden, die nicht durch eine vom Arbeitgeber abzuschließende Betriebshaftpflichtversicherung gedeckt werden können. Diese Grundsätze gelten entsprechend bei Schadenersatzansprüchen Dritter, insbesondere vom Entleiherbetrieb, denen der Arbeitnehmer im Rahmen seiner Tätigkeit überlassen wird. Bei Vorsatz haftet der Arbeitnehmer unbeschränkt.**
- b) **Der Arbeitnehmer verpflichtet sich eine Vertragsstrafe in Höhe einer Bruttomonatsvergütung zu zahlen, wenn er das Arbeitsverhältnis vertragswidrig vorzeitig beendet und dabei vorsätzlich oder grob fahrlässig handelt. Die Höhe der Bruttomonatsvergütung errechnet sich aus dem Durchschnitt der letzten drei abgerechneten Bruttomonatsvergütungen, die der Arbeitnehmer vor Verwirkung der Vertragsstrafe als Vergütung erhalten hat. Geschieht dies während der Probezeit oder beträgt die Kündigungsfrist für den Arbeitnehmer weniger als einen Monat, ist die Höhe der Vertragsstrafe anteilig nach der Dauer der einzuhaltenden Kündigungsfrist zu berechnen (Formel: Arbeitstage bis zum Ablauf der einzuhaltenden Kündigungsfrist x tägliche Arbeitsstunden x Stundenlohn). Dies gilt nicht für den Fall, dass der Arbeitsvertrag gemäß § 2 MTV iGZ als nicht zustande gekommen gilt. Dem Arbeitgeber bleibt es unbenommen, einen weitergehenden Schadensersatzanspruch geltend zu machen.**
- c) **Im Falle des unentschuldigtes Fernbleibens von der Arbeit (z.B. Blaumachen / Bummeln) an einzelnen Tagen oder zusammenhängend verpflichtet sich der Arbeitnehmer zur Zahlung einer Vertragsstrafe in Höhe des Bruttoentgelts, das er bei tatsächlicher Ausführung der Arbeit erhalten hätte. Voraussetzung dafür ist, dass der Arbeitnehmer vorsätzlich oder grob fahrlässig handelt.**
- d) **Mit der Vertragsstrafe kann unter Beachtung der Lohnpfändungsbestimmungen gegen ausstehende oder künftige Vergütungsforderungen aufgerechnet werden.**
- e) **Bei schuldhafter Verletzung der unter Ziff. 7 b) und/oder 7c) benannten Mitteilungs- und Unterrichtungspflichten kann der Arbeitgeber eine Vertragsstrafe bis zur Höhe von 3 regelmäßigen Brutto-Tagesverdiensten erheben, unbeschadet etwaiger weitergehender Ersatzansprüche und des Rechtes zum Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung nach Maßgabe der Anforderungen des § 626 BGB.**

f) **Die Vertragsstrafe ist nicht an den Nachweis eines Schadens gebunden.**

11. **Geltendmachung und Ausschluss von Ansprüchen**

Abweichend von der tariflichen Regelung in § 10 MTV iGZ wird folgendes nur zu Gunsten des Arbeitnehmers vereinbart.

- a) **Ansprüche des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht spätestens innerhalb von drei Monaten nach ihrer Fälligkeit gegenüber dem Arbeitgeber in Textform, zumindest dem Grunde nach, geltend gemacht werden.**
- b) **Die Ausschlussfrist beginnt, wenn der Anspruch entstanden und der Arbeitnehmer von den anspruchsbegründenden Umständen Kenntnis erlangt hat oder ohne grobe Fahrlässigkeit erlangen musste.**
- c) **Wird die Erfüllung des Anspruchs vom Arbeitgeber schriftlich ganz oder teilweise abgelehnt, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb einer weiteren Frist von drei Monaten nach Zugang der schriftlichen Ablehnung, zumindest dem Grunde nach, gerichtlich geltend gemacht wird.**
- d) **Diese Ausschlussfristenregelungen gelten nicht für die Haftung aus einer Pflichtverletzung für Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit, sowie für eine Haftung für einen sonstigen Schaden, der auf einer vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzung beruht.**
- e) **Diese Ausschlussfristenregelungen gelten ebenfalls nicht für Ansprüche auf den Mindestlohn nach dem Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (Mindestlohngesetz - MiLoG) und ebenfalls nicht für Zahlungsansprüche des Arbeitnehmers, die während eines Kündigungsschutzprozesses fällig werden und von seinem Ausgang abhängen und ebenfalls nicht für sonstige gesetzlich nicht abdingbare Ansprüche.**
- f) **Soweit die auf Grundlage des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes erlassenen Rechtsverordnungen bzw. für allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge eigene Ausschlussfristenregelungen enthalten, gelten diese.**
- g) **Ansprüche des Arbeitgebers aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht spätestens innerhalb von drei Monaten nach ihrer Fälligkeit gegenüber dem Arbeitnehmer schriftlich geltend gemacht werden.
Lehnt der Arbeitnehmer den Anspruch in Textform ab, so verfällt der Anspruch, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach Zugang der in Textform erklärten Ablehnung gerichtlich geltend gemacht wird.**

12. **Datenspeicherung und Datenweitergabe**

Der Arbeitnehmer erklärt sich damit einverstanden, dass seine personenbezogenen Daten automatisiert gespeichert und verarbeitet und im Rahmen der arbeitsvertraglichen Verpflichtungen vom Arbeitgeber an Dritte weitergeben werden.

13. **Sonstiges**

- a) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sämtliche Änderungen seiner persönlichen Verhältnisse, soweit sie für das Arbeitsverhältnis wesentlich sind (z. B. Anschriftenänderungen) dem Arbeitgeber unverzüglich in Textform mitzuteilen. **Die zuletzt bekanntgegebene Anschrift ist für alle Mitteilungen des Arbeitgebers (z.B. Kündigung des Arbeitsverhältnisses) maßgebend.**
- b) Der Arbeitnehmer bestätigt mit seiner Unterschrift unter diesen Arbeitsvertrag, dass er vom Arbeitgeber das Merkblatt der Erlaubnisbehörde über den wesentlichen Inhalt des AÜG erhalten hat.
- c) Nebenabreden und Änderungen dieses Arbeitsvertrages bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Dies gilt auch für das Abbedingen dieser Schriftformklausel. Der Vorrang der Individualabrede gemäß § 305 b BGB bleibt unberührt.
- d) Sollte eine Bestimmung dieses Vertrages unwirksam sein oder werden, wird die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen hiervon nicht berührt. Die Parteien verpflichten sich, die unwirksame Bestimmung durch eine Bestimmung zu ersetzen, die dem ursprünglichen erklärten Willen beider Vertragsparteien am nächsten kommt.
- e) Der Arbeitgeber legt mit Schließung dieses Arbeitsvertrages seinen Firmensitz als dauerhafte, ortsfeste, betriebliche Einrichtung und somit als erste Tätigkeitsstätte fest. Hier finden neben der kompletten Betreuung, beispielsweise die Urlaubsantragstellung, die wöchentliche Abgabe der Tätigkeitsnachweise, Einsatzbesprechungen, entsprechende Unterweisungen und Schulungen regelmäßig statt.
- f) Die in diesem Vertrag verwendete Bezeichnung "Arbeitnehmer" umfassen weibliche und männliche Arbeitskräfte. Die undifferenzierte Bezeichnung dient allein der besseren Lesbarkeit des Vertragstextes.

14. Zusätzliche Vereinbarungen

CIMANDER GmbH Personalmanagement

Frankfurt/Main

Arbeitnehmer

**CIMANDER GmbH Personalmanagement
Mainzer Landstraße 191, 60327 Frankfurt/Main**

**Amtsgericht Frankfurt/M. HRB 78981
GF: Thomas Schwenker-Cimander, Michael Cimander**

**Tel.: (0 69) 2 71 34 77-0
Fax: (0 69) 97 76 41 08**